

Perehdyttäminen / työmaahan perehdytys
Hyvinkään Tieluiska Oy:n perehdyttämisprosessin uudistus



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäen kampus, Rakennusmestari

2018

Vili Vuoriheimo

Koulutus: Rakennusalan työnjohdon koulutusohjelma

Kampus: Visamäen kampus

Tekijä	Vili Vuoriheimo	Vuosi 2018
Työn nimi	Perehdyttäminen / työmaahan perehdytys Hyvinkään Tieluiska Oy:n perehdyttämisprosessin uudistus	
Työn ohjaaja	Jari Komsa	

TIIVISTELMÄ

Työni toimeksiantaja on Hyvinkään Tieluiska Oy (jatkossa Hyvinkään Tieluiska), jossa olen työskennellyt työnjohtoharjoittelijana kahtena kesänä. Heillä oli tarve uudelle perehdytyslomakkeelle Rakentamisen Laatu RALAr (jatkossa RALA) -yritykseltä tulleen huomautuksen takia. Tästä syystä toutin heille uuden lomakkeen sekä lisämateriaalit ja päädyin tekemään opinnäytetyöni aiheesta.

Opinnäytetyössäni käsitellään perehdyttämistä yleisellä tasolla ja erityisesti rakennusalalla. Opinnäytetyössä tarkastellaan perehdyttämisen taroitusta ja vaikutusta sekä nykyhetken ja tulevaisuuden tilannetta. Tavoitteenani oli kertoa selkeästi lukijalle, mitä perehdytyksellä tarkoitetaan, sekä tuottaa toimeksiantajalleni toimiva ja laadukas perehdytyslomake ja siihen liittyvät lisämateriaalit.

Opinnäytetyön tutkielman lisäksi syntyi Hyvinkään Tieluiskalle työmaan perehdytyslomake, perehdyttäjän muistilista sekä työmaakohtainen opas.

Avainsanat: perehdyttäminen, ePerehdytys, GDPR-tietosuojasetus, työnopastus

Sivut 31 sivua, joista liitteitä 0 sivua

Degree Programme in Construction Management
Visamäki

Author	Vili Vuoriheimo	Year 2018
Subject	Orientation into work and construction site Hyvinkään Tieluiska Oy's orientationprocess reform	
Supervisor	Jari Komsa	

ABSTRACT

This Bachelor's thesis was commissioned by Hyvinkään Tieluiska Oy. The company had a need for a new orientation form that arose from the remark given to Hyvinkään Tieluiska by the Construction Quality Association (RALA).

The thesis discusses orientation into work on a general level and especially in the field of construction. The purpose, impact and current and future state of orientation were also discussed in the thesis. The goal was to produce a valid and high quality orientation form for the commissioner including some extra material related to it. Another goal was to provide the reader with a clear idea of orientation.

As a result of the thesis an orientation form as well as a reviewer's checklist and construction site info list were created for Hyvinkään Tieluiska.

Keywords Orientation, eOrientation, General Data Protection Regulation (GDPR), work guidance

Pages 31 pages including appendices 0 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	PEREHDYTTÄMISEN PERUSTEET	2
2.1	Perehdyttäminen käsitteenä.....	2
2.2	Miksi perehdytystä tehdään ja kenelle?	3
2.3	Perehdyttämisen hyödyt.....	4
2.3.1	Kustannussäästö.....	5
2.3.2	Työturvallisuus.....	5
2.3.3	Hyvinvointi.....	6
2.4	Perehdyttämisen vaikutus ja merkitys rakennusalalla	7
2.5	Perehdytys rakennusalalla käytännössä	8
3	TYÖTURVALLISUUS RAKENNUSALALLA	12
3.1	Työturvallisuuslaki.....	12
3.2	Työturvallisuustoiminnan valvonta.....	13
3.3	Tapaturmat rakennusalalla	14
4	NYKYHETKI/TULEVAISUUS	16
4.1	Sähköistyminen	16
4.1.1	ePerehdytys.....	17
4.2	GDPR/Tietosuoja-asetus rakennusalalla	18
4.2.1	GDPR:n tarkoitus	18
4.2.2	Vaikutus rakennusalalla.....	19
5	TYÖN TULOKSET	19
	LÄHTEET.....	26

1 JOHDANTO

Olen työskennellyt Hyvinkään Tieluiskalla kahtena kesänä työharjoittelussa. Viime kesänä sain heiltä idean opinnäytetyöhön. Hyvinkään Tieluiska oli saanut huomautuksen RALA:ta perehdytyslomakkeen epäyhdenmukaisuuden ja sen tiedollisten puutteellisuuksien vuoksi. Heille oli annettu aikaa uusien perehdytyslomake vuoden 2018 maaliskuun loppuun mennessä. Tämä sopi ajallisesti hyvin opinnäytetyöni aikatauluun. Tutkin perehdyttämiseen liittyviä asioita jo aiemminkin, koska toimin työnjohtajana ja koska perehdyttäminen on yksi osa työnjohtajan toimenkuvaa.

Aloitin perehdytyslomakkeen teon vuoden 2018 tammikuussa. Sain perehdytyslomakkeen ja lomakkeen lisämateriaalit valmiiksi maaliskuun alussa, jolloin kävin esittelemässä sen Hyvinkään Tieluiskan toimistolla. Paikalla olleet pitivät lomakkeen sisällöstä. Lomakkeen visuaalista puolta hioimme vielä yhdessä yrityksen markkinointivastaavan kanssa ennen tulevaa Rala-tarkastusta ja lomakkeen käyttöönottoa. Rala-tarkastaja hyväksyi perehdytyslomakkeen ja sen lisämateriaalit maaliskuun lopulla. Minun osaltani perehdytyslomakkeen tekeminen oli näin ollen valmis.

Omaakohtainen kokemukseni rakennustyömaan perehdytyksistä perustuu kesätoissani koettuihin perehdytyksiin, joissa olen ollut eri työmaille mentäessä, sekä työnjohtoharjoitteluissa pitämiini perehdytyksiin. Tätä kokemusta lisätäkseni olen selvittänyt ahkerasti eri yritysten perehdytyskäytäntöjä, lukenut internetistä eri vaihtoehtoja sekä käyttänyt suhteitani it-alan yritykseen selvittäessäni sähköisen perehdytyksen mahdollisuuksia.

Sähköinen perehdytyslomake oli opinnäytetyössäni keskeisessä osassa, sillä opinnäytetyöni valmistuttua oli tulossa voimaan uusi EU:n laajuinen tietosuoja-asetus, jonka myötä perehdytyksessä kerättävät henkilötiedot olisi pystyttävä poistamaan yrityksen tietokannasta heti, mikäli työntekijä näin haluaisi. Näin ollen tutkin erään it-alan yrityksen avulla mahdollisuuksia muuttaa Hyvinkään Tieluiskalle tekemäni lomake myös sähköiseen muotoon. Yrityksen asiantuntijalta sain paljon apua, ja he myös antoivat materiaalejaan käyttööni ja mallinsivat lomakettani sähköiseen muotoon. Tämän ansiosta tulevaisuudessa Hyvinkään Tieluiskalla on mahdollisuus muuntaa perehdytyslomake turvallisesti myös sähköiseksi.

2 PEREHDYTTÄMISEN PERUSTEET

2.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttämisen perimmäinen tarkoitus on antaa työntekijälle käsitys tulevasta työstä, työtavoista, tavoitteista ja työturvallisuudesta sekä tutustuttaa työympäristön ihmisiin. Perehdyttäminen tulee tehdä kaikille työmaalla vakituisesti tai väliaikaisesti käyville ihmisille; perehdyttämisen laajuutta kuitenkin voidaan säännöstellä työntekijän työkokemuksen mukaan. Perehdyttämisestä vastaa esimiestason henkilö, jolla on tarvittava tieto perehdytettävästä kohteesta sekä valtuudet suorittaa perehdytys. Tehtävän työn käytännön opastaminen voidaan luovuttaa nimetylle kokeneelle työntekijälle. Perehdytystilanteen ei tule olla yksipuolista, vaan perehdytettävän ja perehdyttäjän kanssakäyminen tulee olla molemminpuolista ja perehdytettävälle tulee antaa mahdollisuus esittää kysymyksiä hänelle epäselvistä asioista. (TTK 2007, 2.)

Käsitteenä perehdyttäminen sisältää kaksi kategoriaa: perehdyttämisen, jonka tarkoitus on perehdyttää yritykseen ja työyhteisöön, sekä perehdyttämisen, jonka tarkoitus on työnopastaminen. Tätä toimintamallia muokkaamalla voidaan perehdyttämistä jalostaa eri toimialoille ja erilaisille yrityksille sopivaksi ratkaisuksi. Perehdytys tehdään työntekijän aloittaessa uudessa työpaikassa, työssä, työstä pitkäaikaisen poissaolon takia tai silloin, jos hän joutuu käyttämään uusia työskentelyvälineitä. Myös rakennustyömaalla lyhytaikaisesti työskentelevä yrityksen ulkopuolinen työntekijä perehdytetään työtehtäviin. Näin ollen erilaisia perehdytystilanteita ja käytäntöjä on eri aloilla ja vaihtuvissa olosuhteissa paljon.

Perehdytettäviä on monenlaisia. Ihmiset ovat kaikki erilaisia, ja oppimis- ja sisäistämisenopeus vaihtelee henkilöittäin. Tähän vaikuttaa myös perehdytettävien asioiden laajuus ja perehdytettävän kokemus. Normaalisissa työhönottotilanteissa perehdytettävällä on jonkinlainen käsitys yrityksestä ja työstä, johon hän on menossa. Hän saattaa sisäistää perusasiat nopeasti ja hahmottaa työnsä kuvan, mutta työn täsmällisesti oppiminen ja hallittu sisäistäminen vie aikaa kokeneeltakin työntekijältä uudessa paikassa. Työntekijä ja työpaikan/kohteen haastavuus tulee huomioida perehdytystä suunniteltaessa yritykseen. (TTK 2007, 3.)



Kuva 1. Perehdyttämisen osa-alueet (TTK n.d.)

Kuvassa 1 kuvataan perehdyttämiseen kuuluvat osa-alueet ja niiden määritelmät. (TTK n.d.)

Työsuhdeperehdyttämisellä tarkoitetaan yritykseen tulevan uuden työntekijän perehdyttämistä yrityksen toimintaan. Tämä eroaa työmaahan perehdyttämisestä, koska työmaalla työntekijä ei välttämättä kuulu perehdytyksen toteuttavaan yritykseen, vaan hän voi työskennellä muussa yrityksessä kuin pääurakoitsijalla. Näin ollen perehdytys toteutetaan työmaaorganisaatioon ja työmaahan, eikä niinkään yksittäiseen yritykseen ja sen toimintatapoihin. (Viitala 2005, 359.)

2.2 Miksi perehdytystä tehdään ja kenelle?

Perehdyttämistä on ollut maailmassa niin kauan kun ihmisiä on ollut, koska perehdyttämisen tarkoituksena on opettaa, siirtää tietoa ja suojella. Näitä kolmea asiaa tehdään jo lapsen kasvattamisessa, ja se on osa ihmisen kasvamisen kulkua. Ymmärrettävästi perehdyttäminen on näin ollen siirtynyt myös työelämään.

Työelämässä perehdyttämisen tarkoitus alun perin oli työhön opastaminen, eikä työskentelyorganisaatioilla tai muilla työmaakäytännöillä ollut perehdytyksessä suurta roolia. Muutosta on kuitenkin tapahtunut vuosien saatossa merkittävästi, ja nykypäivänä lakipykälätkin pakottavat perehdytyksen (ks. luku 3.). Nykypäivän valvottuun ja lakipykälillä säänneltyyn tilanteeseen on vaikuttanut suuresti yritysten ja työtehtävien monimutkaisuus sekä työtapaturmien vähentämisen tarve.

Perehdyttämisen tarkoituksena on pysynyt ajan saatossa samana. Ajan kuluessa toki asiat muuttuvat, ja tämä heijastuu perehdyttämiseen. Näin ollen perehdyttämisen on muututtava toimintatapojen ja töiden vaatimuksien muuttuessa. Yritykset pysyvät kehityksessä mukana työlainsäädännön muuttuessa, sillä yritysten tulee noudattaa yhteiskuntavastuuta.

Yrityksillä on yhteiskuntavastuu, joka on jaettavissa henkilöstön osaamiseen, ympäristöön ja sosiaaliseen vastuuseen. Usein suuremmissa yrityksissä on henkilöitä, joiden työnkuvaan kuuluu vastuiden seuraaminen, mikä tarkoittaa lakien ja sopimusten mukana tulevien velvoitteiden hoitamista. Pienemmissä yrityksissä nämä asiat jäävät työnjohdon harteille. Tästä syystä perehdyttämismateriaali tulee olla tarpeeksi kattava, jotta mikään tärkeä asia ei jää perehdytyksessä huomioimatta. (Kupias & Peltola 2009, 88.)

Perehdyttäminen on monimuotoista, ja sitä tarvitsevat niin ammattilaiset kuin vasta työuraansa aloittelevat työntekijätkin. Perehdytystä tehdään vakituksille työntekijöille ja uusille työntekijöille. Tarkoitus on sama perehdyttämisessä, olipa työntekijä työskennellyt yrityksessä jo pidemmän aikaa

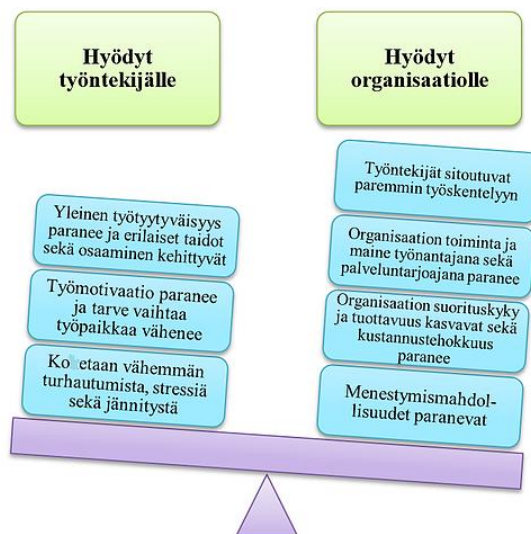
tai vasta ensimmäistä päivää. Myöskään esimiehien perehdytyksessä ei tule luistaa vaan toteuttaa kattava perehdytys, vaikka esimies tuntisikin jo yrityksen/työmaan ja sen toimintatavat. Perehdytys on tehtävä myös silloin, jos työntekijällä on pitkäaikainen poissaolojakso, turvallisuusohjeita laiminlyödään tai yritykseen tulee huomioitava muutos toimintaan tai tavoitteisiin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–22.)

Perehdyttämisen dokumentoinnissa käytetään apuna perehdytyksen tarkistuslistaa, joka sisältää perehdytyksessä läpikäytävät asiat. Se täytetään perehdytystä tehdessä yhdessä perehdytettävän kanssa. Tarkistuslistalla varmistetaan, että perehdytykset täyttävät viranomaisvaatimukset ja toiminnan laatuvaatimukset. Perehdytystilanteessa käydään läpi yksi kerrallaan perehdytettävä asia. Kun asia on läpikäyty, laitetaan rasti ja mahdollinen lisäkommentti suoritetusta perehdytyksestä. Näin voidaan mahdollisesti jällenpäin tarkastaa työntekijän perehdytyslomakkeesta, onko kyseistä asiaa perehdytetty ja onko lisäkommentteja kirjoitettu perehdytettävään asiaan. Lisäkommentteja voidaan kirjoittaa kaikista perehdytykseen mahdollisesti liittyvistä epäkohdista, joilla voi olla vaikutusta tulevaisuudessa. Perehdytyslomakkeet dokumentoi yritys, joka perehdytyksen on suorittanut. Tulevaisuudessa dokumentoinnissa tulee noudattaa aikaisempaa tarkemmin myös EU:n tietosuoja-asetuksen lakipykälää dokumentoinnista (Ks. 4.2.1).

(perehdyttaminen.wordpress n.d.)

2.3 Perehdyttämisen hyödyt

Perehdyttämisen tarve on monimuotoinen. Parhaassa tapauksessa siitä hyötyvät yhtäaikaaisesti työturvallisuus, perehdytettävä ja yritys. (Kupias & Peltola 2009, 88.)



Kuva 2. Perehdyttämisen hyödyt (Elämyshenkilöstö n.d.)

Kuvassa 2 kuvataan perehdytyksen hyötyjä työntekijälle ja organisaatiolle. Kuva on muodostettu Landgrafin (2012) sekä Saeedin & Asgharin (2012) ajatusten pohjalta. (Elämyshenkilöstö n.d.)

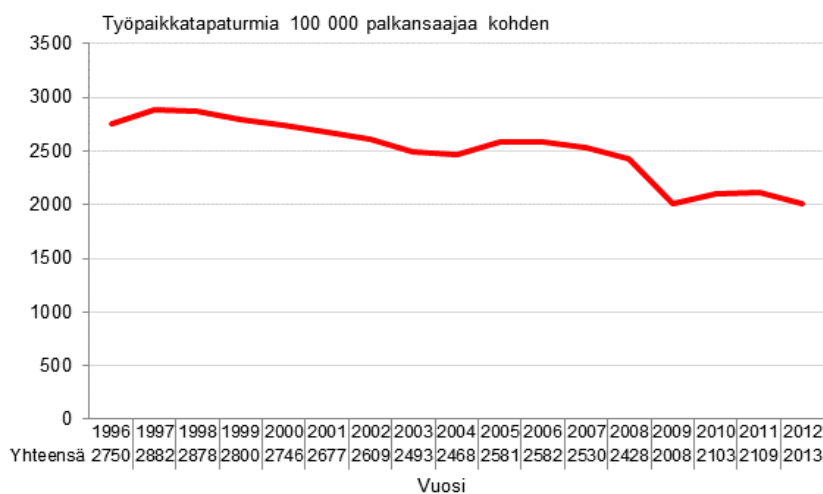
2.3.1 Kustannussäästö

Yrityksessä, jossa työntekijät vaihtuvat useasti, tai työmaa, jossa työntekijät käyvät pääurakoitsijan ulkopuolisista yrityksistä tiuhaan tahtiin työmaalla työskentelemässä, korostuu huolellisen perehdyttämisen tärkeys. Mitä enemmän yritykseen tai työmaalle ajautuu samanaikaisesti kokemattomia henkilöitä tai henkilöitä, joilla on kokemuksia eri yrityksistä, joissa on ollut toisenlaiset käytännöt sekä toimintamallit, sitä useammin syntyy virheitä. Lisäksi työntekijä saattaa hidastaa projektin etenemistä. Tällaisissa vaihtelevissa olosuhteissa virheet ja laadulliset ongelmat lisääntyvät, ja vaarana ovat myös asiakkaiden menetykset ja yrityksen heikentynyt maine.

Työpaikassa, jossa ilmapiiri on iloinen, jokainen työyhteisön jäsen otetaan huomioon ja uudet tulokkaat perehdytetään huolellisesti ja tutustutetaan työyhteisöön, vaikutukset heijastuvat heti yrityksen kustannuksiin positiivisesti. Kustannussäästöt voivat olla mittavat, kun puutteet saadaan minimalisoitua, ja tällä tavoin positiivista mainosta yrityksestä leviämään ja tuottoa nousemaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–22.)

2.3.2 Työturvallisuus

Puutteellisella perehdyttämisellä on suuret vaikutukset työmaan turvallisuuteen. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvoitettu perehdyttämään työntekijät. Yleisin tapaturman syy juontaa juurensa puutteelliseen perehdyttämiseen. (TTK n.d.)



Kuva 3. Työtapaturmat 100 000 palkansaajaa kohden (Stat n.d.)

Kuvassa 3 on esitetty palkansaajien vähimmäismäärältään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneet työpaikkatapaturmat 100 000 palkansaaajaa kohden. (Stat n.d.)

Perehdyttämisellä luodaan pohja turvallisen työskentelyn tulevaisuudelle. Pelkkä laadukas perehdyttäminen ei kuitenkaan tuo takausta hyvälle työturvallisuudelle, vaan työturvallisuutta jatketaan myöhemmin muilla työturvallisuustarkistuksilla sekä mahdollisesti perehdytysmateriaalin uudelleenläpikäynnillä. Perehdyttämisellä kuitenkin annetaan uudelle työntekijälle käsitys työkohteen asenteesta ja tärkeydestä työturvallisuutta kohtaan. Tällä on suuri vaikutus myöhemmissä vaiheissa myös työntekijän omaan asenteeseen työturvallisuutta kohtaan. Näin ollen perehdytyksen tärkeyttä työturvallisuuteen ei tule koskaan väheksyä. (TTK 2017.)

Puutteellisella perehdyttämisellä voi olla suuret vaikutukset työturvallisuuteen. Se voi johtaa vaarallisten työmenetelmien käyttöön ja niiden siirtymiseen työntekijältä toiselle. Ongelmatilanteissa vaarallisten työmenetelmien käyttö saattaa lisääntyä. Ongelmatilanteissa vaarana on, että esimerkiksi uusi laite jää kokonaan perehdyttämättä tai kokenut henkilöstö jätetään perehdytyksen ulkopuolelle olettaen, että heillä on jo riittävä tieto kokemuksen takia. Näin ollen myös kokeneen työskentelijäosaston perehdyttämättä jättäminen on vaarana työturvallisuudelle.

Esimerkki Työpaikkaonnettomuuksien tutkinta -tapauksesta (TOT-tapaus):

"Työmenetelmän turvallisen toteutumisen valvonta on oletettavasti ollut puutteellista. Työmenetelmään ei ollut laadittu selkeää ohjeistusta. Työntekijät päättivät henkilökohtaisen kokemuksen ja tuntemuksen mukaan, kuinka paljon maa-ainetta poistetaan alapohjan alta. Töiden suunnitteluun ja opastamiseen on siis liittynyt puutteita, joiden seurauksena työntekijät käyttivät vaarallista työmenetelmää." TOT 1/16. (TVK 2017.)

2.3.3 Hyvinvointi

Perehdyttämisen tarkoituksista yksi on tutustuttaa työntekijä uuteen organisaatioon, työhön tai työmaahan. Tällä on suuret vaikutukset uuteen työntekijään heti työskentelyn aloittamisesta lähtien. Kun ilmapiiri työpaikalla on iloinen ja rento, tuottaa se mielihyvää työntekijöihinkin ja parantaa suorittamisen tasoa. Ihmiseen vaikuttavat monet tekijät ulkoisesti ja kuin sisäisesti. Näillä vaikutuksilla joko parannetaan tai huononnetaan työntekijän työpanosta ja tulosta. Kun työntekijälle annetaan mahdollisuudet positiiviseen ja sosiaaliseen ympäristöön, vaikuttaa se myös henkilön psyykkiseen, fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Yrityksen taloudellinen tuotto ei saa ylittää tärkeysjärjestyksessä työntekijöiden hyvinvointia. Hyvinvoivat työntekijät saavat parempaa tulosta aikaan kuin huonosti kohdellut ja huonosti voivat ihmiset. Voidaankin sanoa, että inhimillisyys palauttaa.

Ihmiset ja heidän arvostamansa asiat eli arvot ovat yksilöllisiä ja vaihtelevia. Näitä täytyy kunnioittaa työolosuhteissakin. Tästä johtuen voi jo perehdytyksen alkuvaiheessa selvittää, mitä tuleva työntekijä arvostaa. Uuden ihmisen tapaamisessa ja perehdyttämisessä se on jopa kohteliasta, sillä arvoja ei tarvitse suoraan kysyä, vaan niistä voidaan keskustella aivan luontevasti jopa omista harrastuksista keskustelemalla. Arvot tulevat esille usein työntekijän tavoitteita tehtäessä. Kun arvot ovat tiedossa, voidaan työntekijän tavoitteet asettaa hänelle sopiviksi ja näin ollen parantaa henkilön asennetta työhönsä ja täten parantaa työpanosta.

Arvot ovat yksi yritysten tukipilareista. Kriisin tai muun odottamattoman tapahtuman sattuessa koetellaan yritysten ja työntekijöiden todelliset arvot. Kun arvot ovat keskusteltuja ja ne tiedostetaan molemmin puolin työntekijän ja työnantajan kanssa, kriisitilanteessa luotto on molemminpuolista. Luottamuksella on suuri vaikutus työntekijöiden ja työnantajien hyvinvointiin niin työelämässä kuin arkielämässäkin. Kun luotto on molemminpuolista, uskaltaa uusi työntekijä kysyä ja selvittää asioita, jotka häntä askarruttavat. Näin ollen luottamuksella on vaikutusta myös tiedonpuutteesta johtuviin tapaturmiin. Epäluottamusta voi olla vaikeaa työnantajan kaan havaita, mutta siksi suositellaankin mahdollisimman kattavaa tutustumista uuteen työntekijään. Työmaaoloissa perehdyttämisen aikana voidaan kysellä työntekijän mielipiteitä ja yhdistellä kysymyksiä arkielämään liittyen. Tällä tavoin saadaan henkilöstä enemmän irti, opitaan tutustumaan ja luodaan luottamuksen silta.

Työpaikka/työmaa on hyvä verkostoitumisen mahdollisuus. Työstä voi löytää kavereita ja ystäväystyä, ja tähän tulee antaa mahdollisuus kaikille. Kuitenkin sosiaalinen hyvinvointi arkena on jokaisen työntekijän omalla vastuulla, eikä työpaikan kuulu tässä opastaa. Mikäli työpaikalla kuitenkin nähdään, että työntekijä on vaarassa uupua, tulee hänet ohjata työterveydenhuoltoon. (Kjelin & Kuusisto 2003, 100–103.)

2.4 Perehdyttämisen vaikutus ja merkitys rakennusallalla

Perehdytyksen merkitystä työn aloitusvaiheessa ei saa aliarvioida. Hyvällä perehdyttämisellä työntekijä pystyy sisäistämään työhönsä liittyviä asioita joutuisammin ja työskentely-ympäristöön tottuminen tapahtuu nopeammin. Ohjeistuksen mukaisella ja positiivisella perehdyttämisellä työntekijä pystyy aloittamaan työnsä tekemisen itsenäisesti huomattavasti nopeammin. Myös työvirheiden määrä ja virheistä johtuva lisätyö vähentyvät. Tähän vaikuttaa myös perehdytyksen aikana käytävä molemminpuolinen kanssakäyminen: kun perehdytettävä uskaltaa ja hänen annetaan kysyä mieltä askarruttavia kysymyksiä, hän saa itseään koskevat epäselvät asiat käytyä heti lävitse, ja näin ollen hän ei aloita työskentelyä niin, että epäselvät asiat hiertävät mieltä. Kun työntekijät tietävät, mitä heidän kuuluu tehdä ja mistä tarvittavaa tietoa saa, vaikutus näkyy positiivisesti myös työturvallisuudessa. Hyvästä perehdytyksestä on siis hyötyä koko työyhteisölle.

Työtapaturmien vähentäminen on yksi perehdyttämisen ydintarkoituksista. Useimmiten työuraansa tai uutta työtehtävää aloitteleva työntekijä altistuu tapaturmalle tai onnettomuudelle. Aloittelevan työntekijän tietotaito turvallisesta työskentelystä on vajavainen ja kokemuksen tuoma työskentelyvarmuus vähäistä, joten hyvä perehdytys on pohja uuden työntekijän motivaatiolle, jaksamiselle ja keskittymiselle.

Vaikutus työntekijän motivaatioon ja vaikutelmaan yrityksestä on suuri. Tällöin myös perehdytyksen vaikutus yrityskuvan muodostumiseen ihmiselle on huomattava. On myös otettava huomioon perehdytykseen liittyvä yrityksen markkinointi. Ihmisillä on lähipiirissään vaihteleva määrä henkilöitä, mutta ihmisen kertoessa mielipiteitään/kokemuksia lähipiirilleen on jo tavoitettuna useampia ihmisiä positiivisella tai negatiivisella huomiolla. Se, kumpaan suuntaan mielipiteet tai tarinat yrityksestä alkavat levitä ihmisten keskustellessa, on lähtöisin jo perehdyttämisen vaiheessa tehdyistä asioista. Perusta hyvälle mielikuvalle yrityksestä tehdään siis jo heti perehdytyksen aloittaessa.

Kustannuksia säästetään, kun työntekijälle on selvää, mitä hänen kuuluu tehdä, tai mitä tehdään, kun asiat ovat epäselviä. Työntekijän hyvinvointi on tärkeää myös työskentelytulosta ajatellen. Kun työntekijällä on huono olla, ei työn tehokkuus ole parasta. Jos taas työstään pitää ja voi hyvin, myös tehokkuus paranee. Ihmisellä on kaksi vaikuttavaa tekijää itsessään, fyysinen ja henkinen puoli. Kummankin vaikutus ihmisen jaksamiseen on yhtä suuri. Kun ihminen ei jaksakaan tai on huolimaton, tapahtuu useammin virheitä. Virheiden, väärinkäsitysten, poissaolojen ja tietämättömyydestä johtuvien vahinkojen ja tapaturmien ratkominen voi olla hyvin kallista yritykselle. Nämä kaikki ovat kuitenkin vältettävissä asianmukaisella perehdyttämällä ja perehdyttämistilanteessa yksilöiden tarpeiden huomioon ottamisella. (TTK 2007, 4–5.)

2.5 Perehdytys rakennusalaalla käytännössä

Rakennustyömaalla perehdytys on yksinkertaisuudessaan työntekijän opastus työympäristöön ja työskentelytapoihin. Kun perehdytys päättyy, pääsee työntekijä työskentelemään työmaalle. Hyvin suunniteltu perehdytys vie aikaa, mutta maksaa itsensä takaisin.

Työmaahan perehdytyksiä on yrityksillä erilaisia ja eripituisia, mutta kuitenkin kaikissa käydään tarpeelliset asiat lävitse. Perehdytysten laatu ja pituus vaihtelevat työmaiden monimuotoisuuden sekä työmaiden kokoerojen ja haastavuuden takia. Huomioon tulee ottaa myös aliurakoitsijoista johtuvat vaaratekijät. Nykypäivänä perehdytyksen pituus saattaa vaihdella myös perehdyttäjistä riippuvista syistä, ja nykyään monet isot yritykset pitävätkin perehdytysosuuden valmiilla videolla tai ePerehdytyksenä (ks. ePerehdytys luku 6.1.1). Video ja ePerehdytys-materiaali sisältävät yleisen

perehdytysmateriaalin. Videon jälkeen käydään läpi työmaan erikoispiirteet ja huomioon otettavat asiat. Tämän jälkeen tehdään työhön opastus. Tällä säästetään työmaaloissa käytettävään perehdytysmateriaalin läpikäyntiin kuluva aikaa. Samoin saadaan työntekijöiltä pois liiat perehdytyskerrat vuodessa, sillä työntekijät saattavat joutua perehdytettäväksi vuoden sisällä monia kertoja.

Vastuu työmaan perehdyttämisestä on työmaan päätoteuttajalla ja työntekijän toimittavalla työnantajalla sekä työntekijän vastaanottavalla työnantajalla. Heidän kuuluu sopia perehdytyksen toteuttamisesta ja mahdollisesta ulkomaalaisen perehdyttämisestä. Mikäli työmaalla työskentelee itsenäisiä työnsuorittajia/yrityksiä, on heidän ilmoitettava vaara- ja haittatekijöistä muille työmaalla työskenteleville yritysten työnjohtajille.

Hyvä perehdytys vaatii perehdyttäjältä ammattitaitoa ja kattavaa perehdytysmateriaalia. Perehdyttäjän tukimateriaaliin kuuluvat perehdytysohjeet, perehdyttäjän muistilista, työmaakohtainen turvallisuusopas, tukimateriaali asiasisällön läpikäymiseen sekä huolellinen suullinen opastus perehdyttäjän tehtävään.

Näitä tukimateriaaleja käyttäen viedään perehdytys läpi käyttäen järjestystä:

Työmaahan perehdytyksen kulku

1. perehdytettävien pätevyyksien tarkastaminen
2. perehdytysaineiston läpikäynti
3. työmaakierros
4. perehdytyslomakkeen täyttö
5. työmaaoppaan tai muun materiaalin jakaminen työntekijöille
6. kertaavat kysymykset työntekijöille.

Perehdytyksen kulku voi myös muuttua, sillä työmaat ja perehdytystilanteet sekä perehdytettävät asiat muuttuvat työmaiden mukaan.

Työmaakierros on perehdyttämisessä olennainen osa konkreettista oppimista. Tämän avulla saadaan työntekijä tutustumaan työympäristöön perehdyttäjään ja läpikäymään kaikki työmaan olennaiset osat. Työmaakierroksen aikana perehdyttäjän on hyvä pitää keskusteluyhteys perehdytettävään. Perehdytettävää saattaa jännittää ja stressata uusi paikka ja uudet ihmiset, mutta usein helpottaa, kun pääsee liikkumaan ja konkreettisesti tutustumaan asioihin. Työmaakierroksella läpikäytäviä asioita ovat esimerkiksi turvalliset kulkureitit, yleiset vaaratekijät, työmaan siisteys sekä varastointi, jätteiden käsittely, toimiminen hätätilanteessa, sosiaali- ja taukotilat sekä tupakointi ja parkkialueet. Tietenkin on sitä parempi, mitä enemmän saa perehdytettävälle oleellisia asioita kerrottua. Hyvä käytäntö työturvallisuuden kehittämiseen on pyytää perehdytettävää tekemään yksi tai

useampi työturvallisuushavainto/-puute työmaasta. Näin saadaan hyödynnettyä uudet näkökulmat paremmin, ja jatkossa perehdytettävä uskalltaa paremmin ilmoittaa niistä.

Valmiiksi perehdytykseen suunnitellut aktivoivat kysymykset helpottavat perehdyttäjän tehtävää ja vähentävät unohduksia. Ne helpottavat myös silloin, jos perehdytettävä on hiljaisempi tai hän ei halua erityisesti keskustella ja keskustelun aloitus on vaikeaa. tällöin valmiit kysymykset auttavat perehdyttäjää. (TTK 2016.)

Perehdytykseen suunniteltavan materiaalin on suositeltavaa olla kattava, sillä näin perehdyttaja ja perehdytettävä sisäistävät varmemmin asiat. Perehdytysmateriaali voi sisältää perehdytyslomakkeen lisäksi paljon erilaisia muistutusmateriaaleja ja -ohjeita, mutta perehdytysmateriaaliin kuuluvat myös perehdytykseen jälkeen esimerkiksi sosiaalitilojen seinällä oleva turvallisuusohjeet ja työmaakohtainen opas, joka sisältää perehdytyksessä läpikäytyjä asioita. Näin varmistetaan, että perehdytettävä pystyy tarkistamaan tiedot helposti, jos hän ei jotakin asiaa muista. Turvallisuusohjeita on hyvä jakaa kaikille perehdytettävälle ja työmaalla vieraileville. Turvallisuusohje voi sisältää esimerkiksi kohteen yleistiedot, työskentelyajat, yleiset turvallisuusohjeet, työmaaorganisaation, ensiapu- ja hälytysohjeet sekä henkilösuojaimet.

Perehdyttämistilanteessa on hyvä käydä läpi seuraavia asioita:

1. päätoteuttajan organisaatio, työmaan valvontaorganisaatio sekä suunnittelijat
2. rakennuskohteen perustiedot ja rakennuskohteeseen läheisesti liittyvät toiminnot ja rakennukset
3. rakennuskohteen toteuttaminen ja aikataulu
4. työmaan yleiset turvallisuusperiaatteet
5. kulunvalvonta
6. tarvittavat henkilösuojaimet ja niiden käyttö
7. paloturvallisuus
8. järjestys ja siisteys
9. eri työvaiheiden turvallisuusohjeet
10. työmaan turvallisuussuunnittelu ja –seuranta.

Työmaan ilmoitustaulu on hyvä paikka laittaa yleistietoja työmaasta, sillä silloin työntekijät näkevät useammin työmaahan liittyvät asiat ja näin ollen myös sisäistävät ne nopeammin. Ilmoitustaululle laitettavia asioita voivat olla esimerkiksi asemapiirustus, johon on merkattuna työmaan keskeisimmät paikat, työnjohdon yhteistiedot kuvineen, kuva työmaalla käytettävistä henkilösuojaimeista sekä hälytysohjeet. (TTK 2016.)

Tämänkaltaisen kuva voidaan liittää perehdytykseen tai se voidaan laittaa ilmoitus- tauluille muistutukseksi henkilökohtaisten suojausten käytön tärkeydestä.

Työnantajan kappale

Nimi:
on saanut perehdytyksen seuraaviin henkilönsuojaimiin



Kuva 4. Henkilösuojaimet (Tapaturva n.d.).

Kuvassa 4 kuvataan henkilösuojaimet, joita työntekijän täytyy käyttää työskennellessään työmaalla (Tapaturva n.d.).

Työnjohto voi kysellä perehdytyksessä käytyjä asioita myöhemminkin työntekijöiltä. Tällä varmistetaan työntekijöiden tieto ja turvataan tapaturmilta. Perehdytysmateriaalit on hyvä kääntää myös esimerkiksi englanniksi ja venäjäksi, sillä rakennusalalla ulkomaalaisten kanta on suuri ja tällä hetkellä nousemaan päin. Vieraskielisestä työntekijästä on hyvä ilmoittaa perehdytystä pitävälle työnjohdolle. Näin perehdytyksen pitävä yritys pystyy valmistautumaan perehdytykseen tai hankkimaan tulkin avuksi perehdytykseen. Kuvat perehdytysmateriaaleissa helpottavat paljon asioiden sisäistämistä.

Hyvin suoritettuna perehdytyksen positiiviset vaikutukset ovat rajattomat: perehdytyksessä koetut asiat vaikuttavat muihin asioihin, ja tämän avulla positiiviset vaikutukset voivat vaikuttaa lähes kaikkeen työmaalla tapahtuvaan toimintaan. (TTK 2016.)

3 TYÖTURVALLISUUS RAKENNUSALALLA

3.1 Työturvallisuuslaki

Työntekoon liittyvissä laeissa on suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämisestä. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu työnantajalle, ja työmaalla ylin johto toteuttaa turvallisuustoiminnot, joita työnjohto työmaalla valvoo ja toteuttaa. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työturvallisuuslaki, työsopimuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työlainsäädännöllä haetaan pakottavalla tavalla työntekijöille turvaa ja mahdollisuutta sopeutua. Työntekijöille lait mahdollistavat luottamuksen työelämään ja näin myös parhaan mahdollisen keskittymisen itse työntekoon. (Kupias & Peltola 2009, 22–23.)

Työturvallisuuslain tarkoitus on suojata ja ennaltaehkäistä työntekijöihin kohdistuvia vaaroja. Se ylläpitää turvallisuutta ja parantaa työyhteisöjen tilaa ja näin vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Ennaltaehkäisevästi se torjuu työtapaturmia ja työstä johtuvia haittoja työntekijöille. (Minilex n.d.)

14§ Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

”Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto-, ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamista. Pätevyyden osoittamiseksi

hyväksytään myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin sitä säädetään ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. (3.5.2013/329)” (Työturvallisuuslaki 2013/329.)

3 § Rakennushankkeen osapuolten yleiset velvollisuudet

2. mom. ”Päätoteuttajan on huolehdittava perehdyttämällä ja opastamalla, että kaikilla yhteisen rakennustyömaan työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että he tuntevat kyseessä olevan rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet.” (Valtioneuvoston asetus 2009/205.)

3.2 Työturvallisuustoiminnan valvonta

Ennen töiden aloittamista päätoteuttajan on suunniteltava rakennustyöt turvallisiksi työntekijöille ja töiden vaikutuspiirissä oleville. Tätä varten on päätoteuttajan tehtävä kirjalliset työturvallisuus- ja rakennustyötä koskevat suunnitelmat. Päätoteuttaja pitää rakennuttajan ajan tasalla turvallisuussuunnitelmista. Lähtökohtaisesti työmailla on yritys, joka vastaa työturvallisuudesta, ja heidän velvollisuutensa ovat laajemmat kuin muiden yritysten. Kun työmailla on paljon eri yrityksiä töissä, jonkun on päätettävä, kuinka työmaalla toimitaan, kuitenkin niin, että jokaisella työnjohtajalla ja yritysten edustajilla on oikeus ilmoittaa vaara- tai haittatekijöistä määräysvaltaa käyttävälle yritykselle. Määräysvaltaa käyttävän yrityksen tehtäviin kuuluvat työmaan yleissuunnittelu, yleisestä turvallisuudesta huolehtiminen sekä muille työmaalla oleville tahoille asioista tiedottaminen.

Rakennuttajan tehtävänä on toteuttaa työmaa niin, ettei työskentelyllä aiheuteta vaaraa tai vaaratilanteita ja että työntekijöiden terveys on turvattu. Tätä edesauttaa rakennuttajan laatima turvallisuusasiakirja, josta saa selville työmaan vaara- ja haittatekijät.

Päätoteuttajan vastuulla on nimetä työmaalle pätevä henkilö, joka vastaa työturvallisuudesta. Työturvallisuusvastaavaksi ei voi nimetä ketä tahansa. Henkilöllä tulee olla riittävä pätevyys ja toimivaltuus työturvallisuusvastavan työn suorittamiseen.

Rakennustyömaalla suoritetaan viikoittain työstä riippuen MVR-mittaus (suoritetaan maa- ja vesirakennuskohteissa) tai TR-mittaus (suoritetaan talonrakennuskohteissa). Tarkoituksena mittauksella on seurata viikoittain työturvallisuutta. Mittauksen tuloksesta tulee turvallisuusprosentti, jota verrataan muiden viikkojen prosentteihin, ja tarvittaessa ryhdytään toimenpiteisiin prosentin parantamiseksi. Tulokset käydään läpi työmaapalaverissa. (Työsuojelu n.d.)

Turvallisuuden valvonta on päivittäistä työtä, ja siitä huolehtiminen on kaikkien työmaalla työskentelevien vastuulla. Pää toteuttajalle kuuluu kuitenkin valvoa, että työturvallisuutta ja suunnitelmia noudatetaan. Tämä tehtävä kuuluu myös pääurakoitsijan ulkopuoliselle työmaan valvojalle. Mikäli pää toteuttaja tai valvoja huomaavat turvallisuuden noudattamisessa puutteita, on heidän velvollisuus ohjata virheitä tehneitä oikeaan suuntaan ja tarvittaessa antaa huomautus tai keskeyttää työnteko.

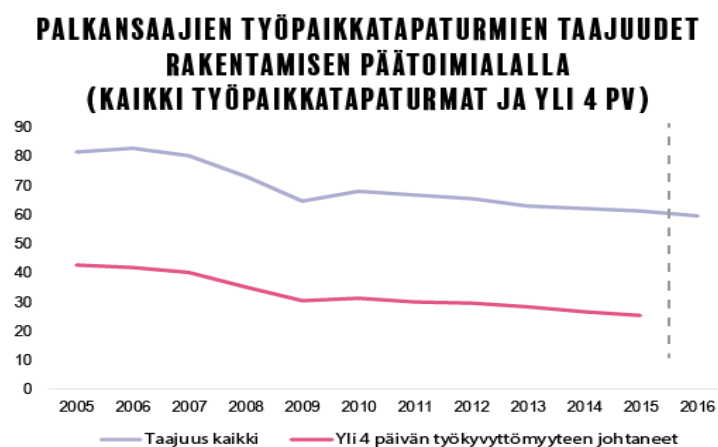
Pää toteuttaja kirjoittaa työmaasta päiväkirjaa, josta selviävät päivän aikaiset tapahtumat. Tällä tavoin tarkkaillaan työmaan turvallisuutta ja tarvittaessa löydetään tapahtumista muistiinpanot työmaapäiväkirjasta. Työmaalla riittää tapahtumia ja muutoksia päivittäin, ja näin ollen työmaapäiväkirjasta on apua muissakin tapauksissa kuin pelkästään työturvallisuuteen liittyvissä.

Työmaapalaverieissa käydään lävitse urakoitsijoiden työnjohdon kanssa yhteisesti turvallisuuteen liittyvät asiat. Palaveri on oivallinen tilanne urakoitsijoille ottaa kantaa mahdollisiin ongelmatilanteisiin tai turvallisuuteen liittyviin kehittämisideoihin. (Salonen 2009.)

3.3 Tapaturmat rakennusalalla

Tapaturmaksi määriteltävä tapahtuma on työsuojelusanaston mukaisesti äkillinen tai tahaton tapahtumaketju, josta syntyy ruumiinvamma. Työtapaturma taas on työstä tai työolosuhteista johtuva tapahtuma, josta koituu ruumiinvamma. Rakennusalalla työtapaturmat ovat vähentyneet tasaisella tahdilla.

Tapaturmia kuvataan tapaturmataajuudella, joka kertoo tapaturman määrän miljoonaa työtuntia kohden. Vuonna 2005 tapaturmataajuusluku oli yli 83, kun taas vuonna 2015 luku oli noin 63. (Rakennusteollisuus. n.d.)



Kuva 5. Palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuudet (TVK. n.d.).

Kuvassa 5 kuvataan palkansaajien tapaturmien määrää tapaturmataajuuksina vuosina 2005–2016 (TVK. n.d.).

Rakentamisaikalla työtapaturmien vähentyminen juontaa juurensa tarkentuneeseen työturvallisuuslainsäädäntöön sekä yritysten haluun panostaa työturvallisuuteen. Yritykset ovat huomanneet myös itse tapaturmien vähentymisestä johtuvat positiiviset asiat, ja nykypäivänä rakennusalan kärkeilyyritysten tapaturmataajuudet ovat jääneet alle kymmeneen. Rakennusalan yksi tavoitteista onkin työtapaturmien mahdollisimman vähäinen lukumäärä vuoteen 2020 mennessä. Tähän tavoitteeseen luo uskoa monien yritysten ja työmaiden tapaturmaton toiminta.

Työtapaturmien vähentyessä ovat vähentyneet myös kuolemaan johtavat tapaturmat. Rakennusalalla työtapaturmissa kuoli vuonna 1990-luvulla keskimääräisesti kymmenen ihmistä vuodessa; 2000-luvulla työtapaturmissa kuolleiden määrä on puolittunut 1990-luvusta. Tavoitteena jokaisella alalla Suomessa on saada kuolemaan johtavat työtapaturmat loppumaan kokonaan. Tämä tavoite täytyy olla jokaisella yrityksellä, ja sen eteen on jokaisen yrityksen tehtävä tarvittava työsuojelutoiminta. Yksikin kuolema on liikaa.

Tapaturmataajuuksilla puhuttaessa ei voida tehdä liian suoraviivaisia johtopäätöksiä. Niillä puhuttaessa ei voida tietää tapaturmien suuruusluokkaa ja vakavuutta. Puhuttaessa vakavasta tapaturmasta syntyy yhtä vakavaa tapaturmaa kohden monia pienempiä tapaturmia, kuten sormille tapahtuvia lieviä tapaturmia, joita tapahtuu lähes kolmasosa kaikista työtapaturmista. (Rakennusteollisuus. n.d.)

Tilastoja vertailtaessa tulee olla tarkkana, ettei liian helposti ajattele lukumääriä yksiselitteisinä. Rakennusalalla työskentelee paljon eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja erilaisen taustan omaavia ihmisiä, tämä johtaa ihmisten luokitteluun tapaturmia laskettaessa. Erilaisia työntekijöitä on nuorista kokemattomista vanhoihin kokeneisiin ja ulkomaalaisiin työntekijöihin. Esimerkkinä voi mainita työntekijöiden vuokrausyritykset, joissa työskentelevät ovat useimmiten nuoria henkilöitä. Nuorilla, alle 30-vuotiailla henkilöillä työtapaturmien osuus vuonna 2016 oli 50 %. Vuokratyöntekijät työskentelevät useimmiten rakennusmiehen tai rakennussiivoojan tehtävissä, ja heillä saattavat työmaat vaihdella useasti. Tämänkaltaisiin esimerkkeihin syyksi tapaturmille voidaan epäillä olevan huono perehdyttäminen ja työhönopastus. Tämän johdosta tulee kiinnittää tulevaisuudessa huomiota tarkempaa perehdyttämiseen, työnopastukseen ja työntekijöiden valvontaan, josta vastaa työnjohto, sekä työntekijöiden pätevyyksien tarkistamiseen. (TVK. n.d.)

4 NYKYHETKI/TULEVAISUUS

Tulevaisuutta ei pystytä ennustamaan, mutta arvioita voidaan tehdä tulevien lakien ja muutosten mukaan. Perehdyttäminen muuttuu eri alojen ja yritysten tarpeiden takia, mutta siltikään suuria muutoksia perehdytyksen runkorakenteeseen ei ole odotettavissa lähitulevaisuudessa. Perehdytyksen toteuttamista muunnellaan sähköistymisen ja uusien lakien takia, mutta silti perehdytyksessä tarvitaan aina perehdyttäminen ja työhönopastus. Perehdyttäminen on parhaimmillaan yksinkertaisuudessaan, sillä asioiden monimutkaistaminen vain haittaa työntekijöiden oppimista ja asioiden mieleen jäämistä. Tämän takia suuriin muutoksiin ei ole perehdytyskäytännöissä tarvetta. Pieniä muutoksia tapahtuu ja se onkin hyvä asia, koska laadukkaan perehdyttämisen ylläpitäminen vaatii jatkuvaa olosuhteisiin mukautumista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 50–53.)

Rakennusteollisuuden tavoitteena on karsia työtapaturmat minimiin vuoteen 2020 mennessä. Jo nyt useat yritykset ja työmaat ovat osoittaneet käytännössä, että tapaturmaton toiminta on mahdollista. Kaikki perehdytystä uudistavat muutokset tähtäävät parantamaan mahdollisuuksia tähän tavoitteeseen pääsemiseen. (Rakennusteollisuus. n.d.)

4.1 Sähköistyminen

Yhdistettynä ePerehdyttäminen ja uusi EU:n tietosuoja-asetus voidaan olettaa sähköistymisen vyöryvän perehdyttämiseen sekä muihin lomakkeiden/dokumenttien hallinnointiin. Tällä hetkellä rakennusalalla kuten muillakin aloilla eletään muutosten aikaa tietojen hallinnoinnin osalta. Mahdollisuudet lisääntyvät asioiden hallinnoimisella internetyhteyden välityksellä sekä pilvipalveluiden avulla. Monia työvaiheita ja tietojen liikutteluun tehtäviä töitä saadaan helpotettua huomattavasti sähköistymisellä.

Nykypäivänä sähköistyminen valtaa työelämässä eri alojen toimintoja. Tämä pakottaa yritykset opettamaan myös vanhempia työntekijöitään sähköistymisen saloihin. Myös vanhemmilta työntekijöiltä odotetaan enemmän avoimuutta uusia työtapoja ja laitteita kohtaan, sillä niillä saadaan kehitettyä työmenetelmiä ja dokumentointia turvallisempaan ja nopeampaan suuntaan. Ongelmana saattaa olla suuren tietomäärän hallinnointi järjestelmällisesti yrityksen järjestelmiin. Jo yhden työntekijän tapauksesta voidaan hahmottaa tilannetta: yhdeltä työntekijältä tarvitaan työtuntien merkkaukseen tuntilappu, josta täytyy ottaa huomioon ylityö, sairauspoissaolot, lisätyöt ja muut työntekijän korvaukset. Kun vielä tähän lisätään urakkapohjat ja yksikköhintaiset palkat, tulee tietojen käsittelystä sähköisesti huomattavasti helpompaa. Usein, kun työt menevät hyvin ja ongelmia ei synny, tuntuu työntekeo hyvältä ja yritys tekee tulosta, mutta kun työtä tulee liikaa ja vahinkoja sattuu, voivat vaikutukset olla todella suuret. Juuri tähän ongelmaan sähköistyksellä saadaan helpotusta: kun

työt ovat hallitusti ja raportoidusti järjestelmissä arkistoituna, vähenee työmäärä ja näin myös virheet.

Sähköistyminen voidaan ottaa vastaan eri ikäryhmissä monilla tavoin, ja ihmisten käsitys sitä kohtaan voi vaihdella. Tästä syystä muutosta on ajettava läpi työntekijöille avoimesti kertomalla ja opettamalla. Kun työntekijät tietävät, mitä on tulossa ja mitä tuleva muutos sisältää, se vähentää muutoksen tuomaa lisäkuormitusta. Jos työntekijöille ei kerrota avoimesti muutoksesta tai heitä ei opasteta, voivat pahimmassa tapauksessa työntekijät lähteä pois yrityksestä. (Admicom 2017.)

4.1.1 ePerehdytys

ePerehdytys on rakennuslalle tullut uusi yleisperehdytyksen malli, jonka ovat kehittäneet yhteistyössä työsuojeluviranomaiset, yritykset ja järjestöt. Se otettiin käyttöön rakennuslalle syyskuussa 2017. Tarkoituksena on poistaa rakennuslalta perehdytykseen liittyvät riskitekijät, joihin lukeutuu perehdyttäminen, jossa perehdyttäjälle jää liikaa vastuuta, jolloin perehdytyksen laatu vaihtelee perehdyttäjän mukaan.

Pähkinäkuoressa ePerehdyttämisessä on kyse perehdytettävän yleisperehdyttämisestä ennen työmaalle tuloa. Tällä saadaan vähennettyä perehdytykseen kuluva aikaa, ja perehdytettävä pääsee jo etukäteen rauhassa käymään perehdytysaineistoa läpi. ePerehdytys ei kuitenkaan poista työhönopastusta tai työmaan muuttuviin asioihin sekä erityispiirteisiin tehtävää ohjeistusta. Tällä saadaan kuitenkin yleisperehdytys perehdytettävien mieleen jo etukäteen. ePerehdytys on voimassa yhden vuoden, ja sen jälkeen se on uusittava. Perehdytettävät suorittavat ePerehdytyksen hyvissä ajoin ennen työmaalle tuloa. He voivat tehdä perehdytyksen mobiililaitteella, tietokoneella tai tabletilla.

Suurena hyötynä on se, että työntekijöiden yleisperehdytys päivittyy vuoden aikana ja työmaalla kuluva aika perehdytykseen saadaan supistettua. Myös perehdytysmateriaali voidaan tehdä sopivan kattavaksi ja haasteelliseksi. Perehdytettävillä on aikaa omassa rauhassa tutustua, selvittää ja miettiä työturvallisuuteen liittyviä asioita. Perehdytys on myös mahdollista suorittaa monella eri kielellä, joten kielimuuriasiat saadaan poistettua. Hyötynä on myös puuttuminen harmaan talouden ongelmaan, sillä ePerehdytystä tekevän on kirjauduttava palveluun Valttikortin tai veronumeron sekä yrityksen y-tunnuksen avulla.

Kaikkineen ePerehdytys vie perehdyttämistä uudenlaiseen suuntaan, jolla haetaan positiivista vaikutusta työturvallisuuteen ja turvallisen työilmapiirin luontiin työmaille. (TTHA n.d.)

4.2 GDPR/Tietosuoja-asetus rakennusallalla

GDPR (engl. General Data Protection Regulation) on EU:n tietosuoja-asetus, jonka tarkoituksena on suojata EU:n kansalaisten tietoturva ja varmistaa henkilötietojen luottamuksellinen käsittely. Tarkoituksena on myös korvata EU:n aikaisemmat epäyhtenäiset EU:n jäsenvaltioiden kansalliset henkilötietolait. GDPR koskee kaikkia organisaatioita/yrityksiä, jotka käsittelevät ja säilyttävät tai säilyttävät henkilötietoja. Asetuksen koeaika alkoi vuonna 2016 ja päättyi 25.5.2018, jolloin yritysten ja organisaatioiden järjestelmien on mukauduttava asetuksen ehtoihin. (Toshibatec n.d.)

4.2.1 GDPR:n tarkoitus

Henkilötietojen käsittelyssä on ollut jo pitkään taistelu oikeudenmukaisuudesta sekä henkilötietojen arvosta ihmisille, ja niiden väärinkäyttäjille. Paperisina versioina tietojen leviäminen suurelle yleisölle tai tietojen väärinkäyttäjille oli hankalampaa. Digitalisaation kehittyessä ja järjestelmien/tietokantojen siirtyessä bittiavaruuteen siirtyvät myös ihmisten henkilötiedot järjestelmiin ilman tarpeellista tietosuojaa. Tähän asti sähköinen tietoturvaaminen on ollut heikkoa, ja GDPR:llä haetaan yhtenäistä ratkaisua EU:n yhteiseen ongelmaan.

Asetuksen tarkoituksena on suojata ihmisten henkilökohtaiset tiedot muilta kuin niitä tarvitsevilta. Ihmisillä on myös oikeus saada poistettua tiedot yritykseltä/organisaatiolta, mikäli hän haluaa ja yrityksellä ei ole niille tarvetta.

Asetukseen kuuluu henkilötietojen suojaaminen ja salaaminen, jonka tarkoituksena on luoda henkilötietojen käsittelystä turvampaa ja läpinäkyvämpää. Asetuksen sisältämä henkilötietojen määritelmä on laaja, mutta käytännössä sillä tarkoitetaan kaikkia henkilötietoja, joiden avulla voidaan tunnistaa henkilö. Tällaisia tietoja ovat nimi, osoite, sähköpostiosoite, sijaintitiedot, henkilötunnukset, verkkotunnistetiedot ja tunnusomaiset tiedot kuten rekisteritiedot työntekijöistä.

Mikäli yritys ei ole valmistautunut asetuksen tuloon ja järjestelmät ovat puutteelliset, on rangaistus maksimissaan 20 miljoonaa euroa tai 4 % yrityksen viimevuoden kokonaisliikevaihdesta. Sakko mukautuu näiden mukaisesti sillä perusteella, kumpi on isompi. (fakta.tietosuojamalli. n.d.)

4.2.2 Vaikutus rakennusallalla

Esimerkiksi perehdytyslomakkeet ja muut työmaiden lomakkeet/dokumentit ovat kokemassa tällä hetkellä muutosta. Mahdollisuudet työturvallisuuden parantamiseen lisääntyvät kovalla vauhdilla ja yritysten toiminnot siirtyvät sähköisiksi. Johtavat yritykset pysyvätkin kehityksen mukana toimintojen uudistamisessa, mutta silti monilla yrityksillä on vaikeuksia pysyä kehityksen tuomien määräysten mukana. Esimerkiksi juuri GDPR tuo mukanaan todella paljon ihmisten henkilötietoihin ja profilointiin liittyviä määräyksiä. Tämä vaikuttaakin yritysten uudistamiseen, mutta ei poista uudistamisen mahdollisuutta. Myös rakennusallalla vaikutukset ovat suuret, sillä yritykset keräävät paljon tietoa työntekijöistään. Näin ollen myös rakennusallalla on samat ongelmat kuin monella muullakin alalla. Arkistoinnissa täytyy olla tarkempia kuin ennen, ja henkilötiedot työntekijöistä täytyy olla poistettavissa tarvittaessa. Vaikutukset järjestelmien uudistamiseen sähköisemmiksi ovatkin kannattavat, sillä sähköisenä tiedostojen hallinnoinnista tulee huomattavasti helpompaa ja virheet järjestelmien hallinnoinnissa vähenevät. Näin myös rakennusallalla ihmisten luotto henkilötietojen turvalliseen käsittelyyn kasvaa. (Storageit 2017.)

5 TYÖN TULOKSET

Toimeksiantoni tuli Hyvinkään Tieluiskalta, jossa olen työskennellyt kaksi viimeisintä työharjoitteluani. Opinnäytetyöni aiheeksi sain perehdyttämisen tutkimisen sekä uuden perehdytyslomakkeen ja lisämateriaalien tekemisen yritykselle Rala-tarkastuksessa yritykselle tulleen huomautuksen takia. Perehdytyslomake oli ollut tiedollisesti puutteellinen ja asioiden läpikäynti epäjohtonmukaista. Vanha perehdytyslomake olikin melko epäselvä heti ensisilmäyksellä, ja siitä puuttui suurin osa tarpeellisten tiedonkeruiden kohdista. Myöskään perehdyttäjälle ei ollut perehdyttäjän opasta, eikä työmaakohtaista turvallisuusopasta ollut.

Työni kuva selkeni melko nopeasti suurien puutteiden takia. Aloitin uuden lomakkeen tekemisen tammikuussa 2018. Ensimmäiseksi aloin etsiä netistä ja kirjastosta lainaamistani kirjoista perehdytykseen oleellisesti ja välttämättömästi kuuluvia läpikäytäviä asioita. Kun tietoa oli kertynyt tarpeeksi, aloin mallintaa uuden lomakkeen pohjaa uudestaan ja jäsentelemään läpikäytäviä asioita lomakepohjaan. Tutkimusteni pohjalta tiesin, että perehdytyslomake tulisi muuttumaan lähes kokonaan vanhasta lomakkeesta. Kun lomake oli valmis, se esiteltiin RALAn tarkastajalle, joka hyväksyi lomakkeen ja sen lisämateriaalit.

Uudessa lomakkeessa otin huomioon käytännön asiat, jotka tulisivat helpottamaan työmaaoiloissa tehtäviä perehdytyksiä, perehdytettävälle selkeäksi tulevaa lomakepohjaa ja perehdytystilannetta helpottavaa perehdyttäjän muistilistaa. Uudessa lomakkeessa on selkeästi perehdytyksen

alussa perehdytettävän tietojenkeruuosio, jonka jälkeen tehdään perehdytettävien kanssa työmaakierros, josta mennään täyttämään perehdytyksessä läpikäytävien asioiden kohdat.

Perehdyttäjää tukee perehdytyksessä perehdyttäjän muistilista, joka sisältää yleisohjeita perehdyttäjälle, kertoo läpikäytävien asioiden järjestyksen ja sisältää aktivoivia/kertaavia kysymyksiä, työmaakierroksen sisällön muistilistan ja perehdyttäjän tehtävät yleiskäsityksenä. Toteutin myös perehdytyksen jälkeen työntekijää tukevan työmaakohtaisen oppaan, jonka tarkoitus on olla apuna työntekijälle, jos hän unohtaa perehdytyksessä käytäviä asioita. Tämä sisältää perehdytyksessä käytävät asiat, ja se on työmaakohtainen. Sitä on hyvä jakaa perehdytettäville ja laittaa työmaan ilmoitustauluille.

Tutkiessani aihetta tuli tietooni uusi EU:n laajuinen tietosuojasetus nimeltään GDPR. Havahduin tämän vaikutuksiin tehtävänannossani ja aloin selvittää mahdollisia vaikutuksia laatimaani perehdytyslomakkeeseen. Tiesin tulevaisuuden muuttavan lomakkeita sähköisempään muotoon, mutta tämän asetuksen johdosta yritysten sähköistyminen tulisi nopeutumaan huomattavasti. Päädyin tutkimaan sähköisen perehdytyslomakkeen mahdollisuuksia suhteideni avulla Toshiba Tec Nordic -yrityksen kautta. Heiltä sain paljon tietoa aiheesta sekä lomakemallinnuksen sähköisen version. Samalla huomasin, kuinka hyvä tarjonta myös tähän aiheeseen it-alan yrityksillä on. Heidän kauttaan lomake olisi toteutettavissa niin puhelimitse kuin tietokoneellakin, ja allekirjoitusten tekeminen suoraan kännykän tai tabletin näytöstä olisi mahdollista.

Kaikki rakennuslalla käytettävät lomakepohjat olisi mahdollista mallintaa sähköiseen muotoon, ja näin helpottaa tiedon välitystä sekä arkistointia. Sähköisen version hyötynä olisi arkistoinnin parantuminen, tietojen siirtely ja haku, kulkulupien teon helpottuminen sekä ajansäästö lomakkeiden helpomman käsittelyn ja täyttämisen johdosta.

Perehdytyslomakkeen sisällön suunnittelin Hyvinkään Tieluiskankäyttöön sopivaksi. Lomakkeisiin voisi laittaa rajattoman määrän läpikäytävää asiaa tai turvallisuuteen liittyvää materiaalia. Tästä määrästä karsin sopivimmat ja tarpeelliset materiaalit tähän perehdytyslomakkeeseen. Lomake sisältää tarpeellisen aineiston sekä hieman mielestäni tärkeää ylimääräistä aineistoa. Lomakkeen koitin pitää silti mahdollisimman yksinkertaisena, jotta asioiden sisäistämiseen ei ylimääräistä haittaa tulisi. Lomakkeesta suunnittelimme markkinointivastaavan kanssa mahdollisimman yksinkertaisen ja tyylikkään ratkaisun, joka mukailee yrityksen värimaailmaa. Ideana minulla alusta lähtien oli pitää materiaali ytimekkäänä, mutta visuaalinen puoli elävänä.

HYVINKÄÄN TIELUISKKA OY

**TYÖMAA-
PEREHDYTYS-
LOMAKE**

PEREHDYTETTÄVÄ TÄYTTÄÄ

PERUSTIEDOT	
Nimi:	Syntymäaika:
Veronumero:	Kotikunta:
Puhelinnumero:	Yhteystieto:
Yrityksen nimi:	Yrityksen osoite (vuotta):
Perehdyttävän vastuhenkilö/puhelinnumero:	

YMPYRÖI KYLLÄ TAI EI, MIKÄLI KORTTI ON VOIMASSA SEKÄ KIRJOITA VOIMASSAOLOAIKA			
Kuvallinen henkilökortti:	Kyllä	Ei	
Työturvallisuuskortti:	Kyllä	Ei	
Tieturva 1 kortti:	Kyllä	Ei	
Tieturva 2 kortti:	Kyllä	Ei	
Tuhtykortti:	Kyllä	Ei	
Vesityökortti:	Kyllä	Ei	
Pääkaupunkiseudun katutyökortti:	Kyllä	Ei	
Ensiapu 1 kortti:	Kyllä	Ei	
Ensiapu 2 kortti:	Kyllä	Ei	
Hätäensiapukortti:	Kyllä	Ei	
Muu, mikä:	Kyllä	Ei	

HYVINKÄÄN TIELUISKKA OY

Kuva 6. Perehdytyslomake

HYVINKÄÄN TIELUISKKA OY

PEREHDYTTÄJÄ TÄYTTÄÄ

PEREHDYTETTÄVÄ ASIA	LÄPIKÄYTY	LISÄTIETOJA, HUOMIOITAVAA
1. Kohteen yleisesittely sekä työmaakerros. » Työskentelytilat, varastot, sosiaalitilat- ja taukotilat, P-paikat, tupakointialueet, aiesuunnitelman läpikäynti.		
2. Aikataulun läpikäynti. » Työmaan aikataulu, työskentelyajat, tauot.		
3. Toteutusorganisaatio » Työmaan organisaatio, vastuuhenkilöt, suunnittelijat, työturvallisuusvastaavat.		
4. Tilaaajan turvallisuusvaatimukset » Henkilökohtaiset suojaimet, Työmaan erityiset turvallisuusvaatimukset.		
5. Ensiapu sekä paloturvallisuus. » Hätäpoistumistiet, ensiaputarvikkeiden sijainnit, toiminta tapaturman sattuessa, sammutuskalusto, tulityöt.		
6. Työmaa- ja turvallisuussuunnitelmat. » Työmaan suunnitelmiin sekä turvallisuus-suunnitelmiin perehtyminen.		
7. Työmaan turvallisuusohjeet/ säännöt. » Perehdyttävälle jaettu työmaan turvallisuusohjeet / säännöt.		
8. Koneet ja työnaikaiset järjestelyt. » Koneiden läheisyydessä työskentely, Rakennusaikainen sähköistys, jätteenhoito, kulkuväylät, suojaukset.		
9. Henkilökohtaiset työvälineet. » - Henkilökohtaisille työvälineille on tehty käyttöturvallisuustarkastus.		
10. Muu, mikä: » Tällä työmaalla erityisesti huomioitavat asiat, yms.		

Allekirjoituksella vakuutan ymmärtäväni perehdytyksessä läpikäydyt asiat ja sitoudun noudattamaan niitä.

Paikkakunta _____ Päiväys _____

Perehdyttävän allekirjoitus ja nimenselvennys _____ Perehdyttäjän allekirjoitus ja nimenselvennys _____

Kuva 7. Perehdytyslomake

Kuvissa 6 ja 7 on laatimani kaksisivuinen perehdytyslomake. Perehdytyslomake on rakennusalan säännösten mukainen, ja se on hyväksytysti saanut Hyvinkään Tieluiskalle RALA-pätevyyden perehdyttämisestä.

Vaikka sähköistystä tuodaan yritysten hallinnointiin, niin perehdytyslomakkeen täyttäminen on mahdollista edelleen ja tulevaisuudessaakin myös paperisina versioina. Sähköiseen muotoon tehty mallinnus on tulostettaessa täysin samanlainen lomake kuin visuaalisesti ja kuvia lisäämällä tehty versio.

Kuva 8. Sähköinen perehdytyslomake.

Kuva 9. Sähköinen perehdytyslomake

Kuvissa 8 ja 9 on näkymä mobiililaitteen näytöstä, jolta lomake tulisi täytettäessä näyttämään. Täytettäessä lomake mobiililaitteella on perehdytyslomakkeen visuaaliset korostukset karsittu pois. Näin perehdytyslomakkeen täyttö mobiililaitteella helpottuu. Sähköisessä perehdytyslomakkeessa huomioitavana asiana on mobiililaitteen näyttöön kirjoitettava allekirjoitus. Mikäli lomakkeen haluaa tulostaa, se näyttää samalta kuin paperimallinen lomake. Täytetyn lomakkeen dokumentointi ja tallennus yrityksen tai työmaan tietokantaan on helppoa, ja se tapahtuu ainoastaan hyväksymällä lomakkeen valmiiksi ja valitsemisella, minne lomake arkistoidaan. Toshibaalta saatujen tietojen mukaan mobiililaitteella on mahdollista suorittaa myös muita lomakkeiden täyttöjä kuten MVR-mittauksia.

Perehdyttämistilannetta tukemaan perehdyttäjälle tein perehdyttäjän muistilistan, jossa on perehdyttäjälle muistutuksena perehdyttäjän tehtävät, työmaakierroksen muistilista, työmaahan perehdytyksen kulku sekä aktivoivia/kertaavia kysymyksiä. Tämän tarkoituksena on pitää perehdytyksien laatu hyvänä ja tukea perehdyttäjää, mikäli hän ei muista tai tiedä perehdytystilanteen toimintatapoja.

HYVINKÄÄN TIELUISKA OY

TIELUISKA

PEREHDYTTÄJÄN MUISTILISTA

Perehdytyksen alussa selvitetään perehdytettävän työmaakokemus, ja tämän mukaan voidaan perehdytyksen pituutta ja tiettyjen osa-alueiden läpikäyntiä vähentää tai lisätä. Perehdyttäjä huolehtii, että perehdytettävällä on näkyvillä kuvallinen tunnistus, josta käy ilmi työnantaja sekä veronumero.

TYÖMAAHAN PEREHDYTYKSEN KULKU

1. Perehdytettävän pätevyyksien dokumentointi
2. Perehdytysaineiston läpikäynti
3. Työmaakierros
4. Perehdytyslomakkeen täyttö
5. Työmaan turvallisuusohjeiden/sääntöjen jakaminen perehdytettävälle.
6. Kertaavia kysymyksiä perehdytettävälle.

TYÖMAAKIERROKSEN MUISTILISTA

1. Työskentelytilat, varastot, sosiaali- ja taukotilat, P-paikat, tupakointialueet, jätteiden keräyspaikat.
2. Työmaaorganisaation esittely, työturvallisuusvastaavat sekä ensiapupätevät.
3. Hätäpoistumistiet, ensiaputarvikkeiden sammuuskaluston sijainnit.
4. Koneiden läheisyydessä työskentely, rakennusaikainen sähköistys, kulkuväylät sekä suojaukset.

AKTIVOIVIA/KERTAAVIA KYSYMYKSIÄ

PEREHDYTYKSEN ALUSSA:

- » Kuinka pitkä työmaakokemus sinulla on?
- » Onko sinulle käynyt tapaturmia työmaalla koskaan?
- » Onko peruskoulutuksesi rakennusalalta?

PEREHDYTYKSEN AIKANA:

- » Mitä henkilökohtaisia suojaimia sinun tulee käyttää tällä työmaalla?
- » Mistä löydät tapaturman sattuessa ensiapuvälineet?
- » Saatko käyttää tällä työmaalla nojatikkaita omassa työssäsi?

PEREHDYTYKSEN JÄLKEEN:

- » Havaitessasi työturvallisuudessa puutteen, miten ja kenelle ilmoitat?
- » Onko omassa työssäsi työvaiheita, joissa on suuri riski tapahtua työtapaturma? Miten vältät ne?
- » Miten hälyttäisit apua juuri nyt?
- » Mitä työturvallisuushavaintoja teit?

PEREHDYTTÄJÄN TEHTÄVÄT

- » Opasta/neuvo
- » Kertaa läpikäytyjä asioita
- » Tarkista oppiminen
- » Pyydä palautetta

Kuva 10. Perehdyttäjän muistilista.

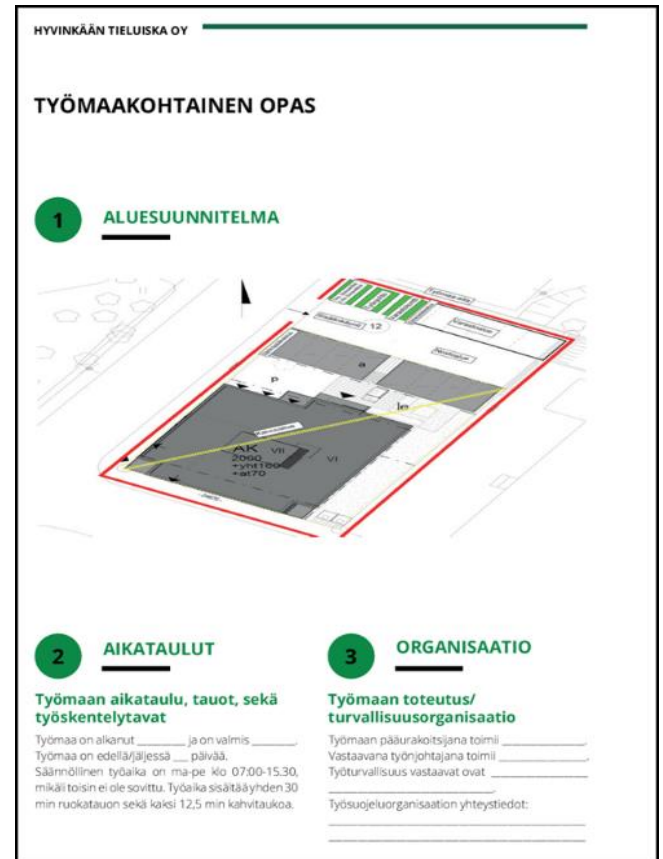
Kuvassa 10 on perehdyttäjän muistilista. Sisällössä on tärkeimmät perehdyttäjää tukevat asiat. Visuaalinen puoli on tehty eri tekstikenttiä korostavaksi, jolloin perehdyttäjää kiinnostaa lukea kaikki kohdat läpi muistilistasta.

Perehdytystä ei kuulu lopettaa perehdytystilanteen päättymiseen, vaan jatkaa ja antaa mahdollisuus perehdytettävälle oppia ja tarkastaa tietonsa. Näin ollen tein työmaakohtaisen oppaan perehdyttämisen tueksi. Sen tarkoitus on muistuttaa perehdytettäviä perehdytetyistä asioista ja antaa mahdollisuus tarkastaa tiedot, mikäli jonkin asian on unohtunut. Tekemäni

työmaakohtainen opas on tarkoitettu tulostettavaksi A5-kokoisena. Taittamalla se keskeltä siitä tulee lehtiö. Työmaakopin seinälle on hyvä ripustaa yksi työmaakohtainen opas roikkumaan.



Kuva 11. Työmaakohtainen opas.



Kuva 12. Työmaakohtainen opas.

Kuvassa 11 on työmaakohtaisen oppaan sisältö ja kuva koristamassa visuaalista tulosta. Oppaan sisältöön kuuluu seitsemän tärkeintä työmaahan liittyvää asiaa. Ensimmäiseltä sivulta on helppo tarkastaa, mistä mikäkin tieto löytyy.

Kuvassa 12 on ensimmäisenä aluesuunnitelma työmaasta, jossa näkyvät selvästi työmaa-alueen keskeisimmät paikat. Toisena on aikataulu. Tämä helpottaa työntekijöitäkin suuresti, sillä kiireaikataulusta täytyy myös työntekijöiden tietää hyvissä ajoin. Kolmantena kohtana on työmaan organisaation esittely. Kaikkien työntekijöiden on hyvä tietää nämä asiat.

HYVINKÄÄN TIELUISKKA OY

4 PALOTURVALLISUUS, ENSIAPU SEKÄ HÄLYTYSOHJEET

Tulitöitä tekevällä on oltava voimassa oleva tulityökortti. Tulitöitä tehdessä tulee olla sammutuskalusto välittömässä läheisyydessä.

TOIMINTA HÄTÄTILANTEESSA

- Arvioi tilanne.**
 - Tee nopea tilannearvio. Mitä on tapahtunut, mikä autettavien määrä ja avun tarve. Onko kyseessä sairaskohtaus vai onnettomuus. Sydämen ja hengityksen pysähtyminen tai runsas verenvuoto vaativat nopeita toimenpiteitä.
- Tee hätäilmoitus numeroon 112.**
 - Kerro sijaintisi mahdollisimman tarkasti.
- Estä lisäonnettomuudet. Älä vaaranna omaa henkeäsi.**
 - Estä palovaarat yms. ja varoita tarvittaessa muita.
 - Pelasta hengenvaarassa olevat.
- Anna hätäensiapua.**
 - Tärkeintä turvata loukkaantuneen hengitys ja verenkierto. Tyrehdytä suuret verenvuodot. Jos potilas on tajuton, turvaa hänen hapensaantinsa (hengitysteiden avaaminen, kyliäsenito, tarvittaessa puhallusevitys). Pidä loukkaantunut lämpimänä.
- Tarkkaille ja rauhoita loukkaantunutta odottaessanne ammattiapua.**
 - Rauhoita loukkaantunutta kuuntelemalla, puhumalla ja pitämällä hänestä kiinni. Älä jätä häntä yksin. Seuraa muutoksia loukkaantuneen voimissa.
- Välitä tapahtumatiedot ammattiauttajalle.**

5 HENKILÖSUOJAIMET (KÄYTTÖ JA TARVE)

Pakolliset henkilösuojaimet työmaalla oleskellessa ovat:

- Suojakypärä
- Kuulosuojaimet
- Silmiensuojaimet
- Työkäsineet
- Turvakengät
- Varoitus- ja suojavaatetus

Kuva 13. Työmaakohtainen opas.

HYVINKÄÄN TIELUISKKA OY

6 JÄRJESTYS JA SIISTEYS

Työmaa on pidettävä järjestyksessä ja siistinä.

Tällä tavoin estetään monia onnettomuuksia ja tehostetaan tuotantoa. Kaikkien vastuulla on ylläpitää siisteyttä jatkuvasti työskentelyn aikana. Välineet sekä materiaalit tulee säilyttää niille merkityillä paikoilla, niin etteivät ne tuii kukureittejä. Siisteys sekä työmaalla, että sen ympäristössä on todella tärkeää myös kolmansien osapuolten vaaroille altistumisen kannalta.

7 KOHTEESEEN LIITTYVÄT TOIMINNOT JA RAKENNUKSET

Tähän kirjoitetaan rakennustyömaan ulkopuolelta, lähiympäristöstä esille tulevia tekijöitä, jotka ovat tilaajan toiminnasta riippumattomia.

Esimerkkejä:

- Yleinen liikenne.
- Työmaan läheisyydessä olevat rakenteet ja rakennelmat.
- Lähiöalojen asukkaat, asiakkaat.
- Muut toiminnot rakennustyömaan lähellä.

HYVINKÄÄN TIELUISKKA OY
Harkkokuu 6
05800 Hyvinkää
Puh. 020 759 0400
www.tieluiska.fi
info@tieluiska.fi



Kuva 14. Työmaakohtainen opas.

Kuvassa 13 kohdassa 4 on kerrottuna paloturvallisuuteen, ensiapuun ja hätättilanteeseen liittyviä toimintaohjeita. Hätättilanteen toimintaohjeet on löydyttävä työmaalta, sillä ihmisen mennessä shokkiin, hän löytää näin tietoisesti jostakin ohjeet, kuinka toimia. Kohdassa viisi kerrotaan tarpeellisista henkilösuojaimista työmaalla.

Kuvassa 14 kohdassa 6 on kerrottuna työmaan järjestyksen ja siisteyden tärkeydestä ja merkityksestä. Kohdassa 7 kerrotaan työmaahan vaikuttavista ulkoisista tekijöistä, joilla voi olla vaikutusta työn kulkuun tai työkohteeseen.

LÄHTEET

Admicom (2017). Rakennusalan murros. Haettu 1.5.2018. Osoitteesta:
<https://www.admicom.fi/blogi/rakennusalan-murros>

Elämyshenkilöstö (2014). Onnistuneen perehdytyksen hyödyt työntekijälle sekä organisaatiolle. Haettu 28.4.2018. Osoitteesta:
<https://www.elamyshenkilosto.fi/perehdytys-kouluttaminen>

fakta.tietosuojamalli (n.d.). GDPR. Tietoturva. Haettu: 11.4.2018. Osoitteesta:
<https://fakta.tietosuojamalli.fi/aihe/gdpr>

Kjelin, E. & Kuusisto, P.-C. (2003). Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.

Kupias, P. & Peltola, R. (2009). Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia/Helsinki University Press.

Minilex (n.d.). Työturvallisuuslaki suojelee työntekijöitä. Haettu 26.4.2018. Osoitteesta:
<https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6turvallisuuslaki-suojelee-ty%C3%B6ntekij%C3%B6it%C3%A4>

Perehdyttaminen.wordpress (2010). Perehdytyksen dokumentointi. Haettu: 30.4.2018. Osoitteesta:
<https://perehdyttaminen.wordpress.com/perehdyttaminen/perehdytyksen-dokumentointi>

Rakennusteollisuus (n.d.). Työturvallisuus rakennusalalla, perustietoa. Haettu 3.4.2018. Osoitteesta:
<https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/Tyoturvallisuus-rakennusalalla-perustietoa>

Salonen, T. (2009). Rakennustyömaan työturvallisuus. Opinnäytetyö. Rakennustekniikan koulutusohjelma. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Haettu 28.4.2018. Osoitteesta:
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48426/Salonen_Timo.pdf..pdf?sequence=1

Stat (n.d.). Palkansaajien työtapaturmat. Haettu 22.3.2018. Osoitteesta:
https://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_kat_001_fi.html

Storageit (18.10.2017). GDPR liiketoiminnan jatkuvuuden näkökulmasta. Haettu 28.4.2018. Osoitteesta:

<https://www.storageit.fi/2017/10/18/artikkeli-gdpr-liiketoiminnan-jatkuvuuden-nakokulmasta/>

Tapaturva (n.d.). Henkilösuojaimet-opas. Haettu 16.4.2018. Osoitteesta: <https://www.tapaturva.fi/henkilonsuojaimet/>

Toshibatec (n.d.). GDPR ja tietoturva. Haettu 11.4.2018. Osoitteesta: <https://fi.toshibatec.eu/toshiba-yrityksena/gdpr-fi-fi/>

TTHA (23.1.2018). Rakennusalan ePerehdytys. Haettu 9.4.2018. Osoitteesta: <https://www.ttha.fi/rakennusalan-eperehdytys>

TTK (2007). Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus.

TTK (2016). Työturvallisuusaineisto. Haettu 18.4.2018. Osoitteesta: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet

TTK (2017). Perehdyttäminen on erityisen tärkeää yhteisillä työpaikoilla. Haettu: 27.4.2018. Osoitteesta: https://ttk.fi/ajankohtaista/uutiset/perehdyttaminen_on_erytisen_tarkeaa_yhteisilla_tyopaikoilla.7474.news

TTK (n.d.). Perehdyttäminen rakennustyömaalla. Haettu 15.4.2018. Osoitteesta: https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_rakennustyomaalla

TTK (n.d.). Työturvallisuus ja työsuojelu. Haettu 15.3.2018. Osoitteesta: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu

TVK (2017). Puutteellinen perehdytys työpaikkakuolemien taustalla. Haettu: 29.4.2018. Osoitteesta: <http://www.tvk.fi/uutiset/puutteellinen-perehdytys-tyopaikkakuolemien-taustalla/>

TVK (n.d.). Lievien tapaturmien osuus entistä merkittävämpi. Haettu 6.4.2018. Osoitteesta: <http://www.tvk.fi/tietopalvelu-ja-julkaisut/tilastokirja-2018/toimialojen-tilastot/rakentamisen-tyopaikkatapaturmataajuus-jatkaa-laskua/>

Työsuojelu (n.d.). Rakennusala. Haettu 28.4.2018. Osoitteesta: <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/rakennusala>

Työturvallisuuslaki 2013/329. Haettu 1.4.2018. Osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Viitala, R. (2008). Johda osaamista. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.